

## LA (NO) RESPUESTA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS A LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ESPAÑA (2000-2010)<sup>1</sup>

María A. Ribón  
Área de Sociología. Universidad de Cádiz.  
mariantonia.ribon@uca.es

Palabras clave: Sindicatos, Espíritu corporativo, Control de Calidad, Participación del trabajador, Sociología del Trabajo, Relaciones Laborales.

En esta comunicación se exponen los resultados de la búsqueda de referencias que las grandes centrales sindicales de España han realizado sobre las nuevas formas de gestión de la mano de obra entre los años 2000 y 2010. Dicha búsqueda ha tenido como objetivo conocer si en este periodo la Unión General de Trabajadores y las Comisiones Obreras han articulado una respuesta al conjunto de prácticas y teorías gerenciales o si al menos han abordado de manera reflexiva y crítica aspectos a los que hasta ahora han prestado escasa atención. Tradicionalmente, las organizaciones obreras han centrado su interés en la estabilidad de las plantillas, la participación colectiva de los trabajadores, la formación y la comunicación e información con la empresa. Sin embargo, otras cuestiones como el desarrollo del espíritu corporativo, la gestión por competencias o la implementación de controles de calidad que evalúan al trabajador no han recibido igual atención.

Para cumplir con el objetivo propuesto se ha identificado un corpus de publicaciones periódicas de nivel nacional y carácter general de ambas organizaciones sindicales del decenio escogido: de la Unión General de Trabajadores se han seleccionado todos los números de la Revista Unión y de la revista Claridad. De las Comisiones Obreras, los Cuadernos de Información Sindical y la Gaceta Sindical. Reflexión y Debate. También, se han revisado monografías publicadas por la Fundación Largo Caballero y la Fundación 1º de Mayo.

---

<sup>1</sup> Ribón Seisdedos, María A. (2012). La (no) respuesta de las organizaciones sindicales mayoritarias a las nuevas formas de gestión de recursos humanos. España (200-2010). En *Actas del VI Congreso Andaluz de Sociología. La Constitución de las Sociedades*. Cádiz: Asociación Andaluza de Sociología. ISBN. 978-84-616-1939-9.



En principio cabría pensar que hasta el año 2008 en el que España empieza a sufrir los efectos de la crisis, diversos factores podían facilitar a los sindicatos la estructuración y difusión de su planteamiento sobre las nuevas formas de gestión de la mano de obra. Entre estos factores se encuentran: primero, la proliferación de publicaciones sindicales. Segundo, las menores tasas de desempleo que han permitido que los sindicatos redujeran, -que no abandonaran-, su lucha por el desempleo al tiempo que intensificaban su insistencia en la consecución del empleo de calidad. Por último, el contexto económico productivo que ha expuesto a las empresas a elevados niveles de competencia, incitándolas a la maximización de sus ganancias y conduciéndolas a reconsiderar sus prácticas de gestión de personal. A partir de 2008, la imparable escalada de la tasa de desempleo, el deterioro del Estado de Bienestar y las políticas económicas impuestas deberían hacer que los sindicatos reconsideraran las prioridades de su discurso. Cabría esperar que, si hasta ese momento no han efectuado el análisis detallado, reflexivo y discriminante de las nuevas formas de gestión de la mano de obra, no lo hicieran a partir de entonces cuando hay asuntos más urgentes.

Todas las empresas han tenido siempre la necesidad de gestionar la mano de obra, si bien la forma, los conocimientos, la filosofía y los recursos con los que lo han hecho han variado enormemente, sobre todo en el último siglo. Así, de una etapa en la que el trabajador era considerado un costo, la gestión era principalmente administrativa y reactiva y el rol de jefe de personal finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes, se ha llegado a otra en la que el trabajador se describe como recurso, la gestión se integra en la estrategia empresarial y se reconoce que la dirección del personal es clave para conseguir que los trabajadores contribuyan al logro de los objetivos empresariales. La gestión de la mano de obra está al servicio de los fines corporativos y estos cada vez más orientados a la maximización de beneficios. Si la empresa acepta y aplica las tesis de las teorías de recursos humanos es porque tiene el convencimiento de que ello incrementará la producción. Este objetivo es válido, pero insuficiente para una organización obrera cuyos principios se basan en la mejora de la condición de los trabajadores. Es por ello por lo que las organizaciones sindicales de clase están obligadas a dar una respuesta a unas prácticas y teorías que responden a una filosofía económica y que en ningún caso han supuesto una alteración de la posición estructural del trabajador dentro del orden capitalista.

Esta tarea se sabe ardua. Los principios y prescripciones gerenciales se presentan rodeados del halo que emana de lo científico que les garantiza una alta consideración y un sello de asepsia ideológica y social que allana su aceptación. Desde ámbitos académicos críticos se está poniendo de relieve, entre otras cosas, que los textos gerenciales presentan importantes deficiencias metodológicas y ofrecen explicaciones simples con referencias al



sentido común. Sin embargo, las recriminaciones más severas que pueden hacerse a la literatura gerencial se refieren a lo que callan que es, por una parte, los perjuicios que ocasiona la aplicación de sus políticas y, por otra, la crítica al marco sancionador de las prácticas empresariales, esto es, del sistema de mercado. La diversidad de teorías y prácticas no sólo se refieren a la panoplia de aspectos que trata la gestión de los trabajadores, sino que dentro de cada uno de ellos es importante la variedad de propuestas, a veces incluso contradictorias.

Tras la revisión de la literatura mencionada es posible afirmar que, a pesar de la coyuntura, las organizaciones sindicales mayoritarias no presentan una respuesta unitaria sobre las nuevas prácticas de gestión de la mano de obra. No tienen una alternativa al discurso gerencial e incluso han incorporado parte de su lenguaje. En lo que respecta a la gestión del personal, el sindicalismo sigue desbordado por las tareas diarias y por problemas más urgentes como el desempleo y la temporalidad. Y cuando sale de ahí es para ocuparse de temas tradicionales tales como la formación y la participación de los trabajadores en la negociación. Sólo es posible encontrar mención a aspectos distintos en escasas publicaciones firmadas por académicos, así como en los análisis del desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, lo que no obstante abre un camino. Pero todo ello tangencialmente y de una manera parcial. Faltan pues, análisis que desde la perspectiva sindical diriman dentro del repertorio de propuestas gerenciales cuáles benefician a los trabajadores individual y colectivamente y en qué circunstancias.

